

RESOLUCIÓN 171C/2022, de 4 de agosto, de la directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., para el centro de trabajo de Marcilla.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., para el centro de trabajo de Marcilla, (código número 31003842011999), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 15 de junio de 2022, suscrito el 1 de junio de 2022 por la representación empresarial y por la representación sindical de la misma (LAB, ELA y CC.OO), subsanado con fecha 5 de julio de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 4 de agosto de 2022.–La directora general de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, Izaskun Goñi Razquin.

[Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., para el centro de trabajo de Marcilla](#) (PDF).

F2210872

Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., para el centro de trabajo de Marcilla

Boletín Oficial de Navarra número 182, de 13 de septiembre de 2022

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE ELIS MANOMATIC PARA EL CENTRO DE TRABAJO SITO EN NAVARRA, CÓDIGO DEL CONVENIO (31003842011999)

PRELIMINAR

El presente convenio se concierta entre los representantes legales de la empresa ELIS MANOMATIC S.A.U., de una parte y de otra, el Comité de empresa del centro de trabajo en Marcilla (Navarra), en representación de los/as trabajadores/as del mismo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa ELIS MANOMATIC en el centro de trabajo de Navarra, cuya actividad se corresponde con la lavandería industrial.

Queda excluido expresamente el personal directivo, así como quienes se encuentren incluidos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma, manteniendo la ultraactividad hasta la firma del nuevo.

El pago de los atrasos derivados la aplicación del presente Convenio se realizará dentro de los dos meses siguientes a contar desde la firma del mismo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forma un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

Artículo 4. Comisión paritaria.

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica de este convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por 6 representantes, 3 por la dirección de la empresa y 3 por la representación de los trabajadores.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día. La reunión deberá realizarse dentro del plazo de 15 días a contar desde la solicitud y resolverá en un plazo no superior a 40 días.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento de la cuestión a los sistemas de mediación del Tribunal Laboral de Navarra.

Cualquier consulta realizada por un trabajador/a o trabajadores/as respecto de la aplicación de este Convenio deberá efectuarse por escrito dirigido a cualquiera de las dos partes de la Comisión, y ésta, despachada en plazo no superior a un mes.

CAPÍTULO II

Ingreso, periodo de prueba, promoción y ceses voluntarios

Artículo 5. Ingreso.

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los/las aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 6. Periodo de prueba.

En contrato de trabajo se podrá establecer un período de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

Peones, especialistas y técnicos/as no titulados: 15 días.

Técnicos/as titulados/as: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 7. Grupos y Categorías profesionales. Promoción.

Grupo 1.–Personal directivo.

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

a) Director/a: es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que per su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo los encargados generales bajo su directa dependencia.

b) Jefe/a de producción: es el que con mando directo sobre los encargados de sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los talleres, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles, y otras primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a utilizar, el estudio de la producción y sus rendimientos.

c) Jefe/a de Mantenimiento: Es el que, con mando directo sobre los operarios de mantenimiento, tiene a su cargo el mantenimiento preventivo y correctivo, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal a su cargo. Le corresponde la organización, planificación y dirección de los trabajos, el control de los consumos de herramientas, de energía, de combustibles y de otras primeras materias

industriales; igualmente es su labor, la clasificación y distribución del trabajo, la determinación de los procedimientos a utilizar y el control de la producción y sus rendimientos.

Grupo 2.–Personal mandos intermedios.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de propia dirección, a los que han de dar cuenta de su gestión.

a) Oficial de 1.º: Encargado/a de sección: es quien dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

Grupo 3.–Personal técnico.

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/ras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

a) Oficial Administrativo/a: es el empleado que, pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

b) Auxiliar Administrativo/a: Es el empleado/a que, dependiendo del oficial administrativo/a, lleva a cabo operaciones esenciales en materia administrativa.

c) Técnico/a de mantenimiento: es el empleado/a que, dependiendo del jefe/a de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal de mantenimiento, se responsabiliza de áreas específicas del mantenimiento de la maquinaria o de las instalaciones de especial complejidad.

Grupo 4.–Personal lavandería.

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental i de un periodo breve de adaptación.

a) Especialista: Es el operario/a que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para las cuales se exige cierto grado de pericia y un correcto desempeño. El trabajador/a puede hacer labores de manera autónoma y no necesita supervisión continua.

b) Conductor/a: Es el empleado/a que, provisto de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

c) Peón Especialista: Es la persona que realiza funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con grado medio de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

d) Peón: Es el empleado/a que realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

En relación con las categorías, en el año 2022 se pasarán, por parte de la empresa, 2 peones a peones especialistas y en el año 2023, se pasarán, por parte de la empresa, 2 peones a peones especialistas.

Artículo 8. Cese voluntario.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos/as, y, de 1 mes en el caso de los técnicos/as y titulados/as.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a ser indemnizada por el trabajador/a con un importe equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada.

La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia de este Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Los trabajadores/as en jornada continuada, cuando ésta exceda de seis horas, tendrán derecho, durante la misma, a un descanso de 20 minutos, 10 minutos de los cuales se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Ello tendrá efectos desde la firma del presente convenio.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen cada año, antes del 31 de diciembre anterior (a excepción del calendario del 2022 que se adecuará a lo pactado en este convenio)

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

De mutuo acuerdo, podrá variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer más operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del calendario y del cómputo de jornada anual pactada.

El personal del centro de ELIS MANOMATIC sito en Marcilla (Navarra) y al que le es de aplicación el presente convenio, podrá adherirse a trabajar en el turno de noche, cuando este se realice en la empresa y siempre según necesidades de la Empresa.

Artículo 10. Trabajo en festivos y festivos no domingos.

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción, se prestará servicio todos los días naturales a excepción de los domingos y los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.

Para todo el personal, se trabajará un máximo de 10 festivos anuales.

La jornada se repartirá de forma que, con inclusión del trabajo de los días señalados, no se excediera de la jornada establecida.

Plus compensación festivos.

Como compensación del mayor esfuerzo que supone la prestación de trabajo en día festivo, se establece un plus recogido en el Anexo I, en base a los siguientes criterios:

–Plantilla eventual cobran el plus marcado en el anexo I por día festivo trabajado durante toda la vigencia el presente convenio.

–Peones fijos cobrarán el plus marcado en el anexo I por día festivo trabajado en los ejercicios 2020 a 2022. Y, en 2023 cobrarán el plus mensual previsto en el Anexo I, por 12 mensualidades.

–Resto de categorías fijos de plantilla cobrarán el plus mensual previsto en el Anexo I, por 12 mensualidades.

Las diferencias del plus festivo generadas por los incrementos previstos para los años 2020 a 2023, recogidas en el artículo 17 del presente convenio y en anexo I, se abonarán retroactivamente para los años 2020, 2021 y los meses transcurridos en el año en curso 2022.

Este concepto no podrá ser absorbido ni compensado para alcanzar el SMI durante la vigencia del convenio.

Artículo 11. Vacaciones.

Tendrán una duración de 1 mes natural, independientemente que sea de 30 o 31 días.

Para el personal a turnos, dada la peculiaridad del sistema de trabajo, tendrán una duración de 27 días laborables ininterrumpidos. El sábado que por calendarios sea de trabajo y los festivos no domingos, se considerarán días laborables.

El calendario de vacaciones se acordará entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma antes del 31 de diciembre del año anterior y recogerá las fechas de disfrute de cada operario.

La retribución de las vacaciones será el resultante de la aplicación del salario real medio (conceptos fijos) percibido en los tres últimos meses de trabajo.

Las vacaciones del personal a turno, excepción de las voluntariamente disfrutadas entre octubre y mayo, se tomarán en los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, sin que en ningún caso pueda coincidir en la misma fecha un porcentaje superior al 33% del personal de cada turno.

Debido a las necesidades de producción al coincidir con la época de mayor actividad, los trabajadores empadronados en Marcilla tendrán derecho a disfrutar vacaciones en las fiestas patronales de Marcilla. Siendo esta, extensible al personal de otras localidades (si están empadronados en estas localidades podrán disfrutar de las fiestas patronales de su localidad). Ello, siempre que en ningún caso puedan coincidir ni cogerlo más de un 33% del personal de cada turno.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o cuidado del lactante o permisos de maternidad o paternidad, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o el disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia común o laboral distinta a las recogidas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador/a disfrutar las vacaciones total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento del cónyuge, 5 días naturales.

b) Por fallecimiento, hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge, tres días naturales cuando el suceso se produzca en la misma

localidad, cuatro días naturales cuando sea en distinta Comunidad y 5 días naturales si el suceso se produce fuera del país.

En el caso de la hospitalización, se podrán coger los días por hospitalización de forma alterna, siempre previo aviso y mientras dure el hecho causante, para familiares dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad o cónyuge.

c) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de un familiar, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cuatro cuando sea en distinta Comunidad y 5 días naturales desde el momento del hecho causante, cuando sea fuera del país.

En los apartados b y c), cuando el suceso se produce fuera del país, hará falta su justificación a través de un documento oficial emitido por un hospital o un parte de defunción.

d) Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales.

e) Por matrimonios de hijos o hermanos consanguíneos o políticos, 1 día natural.

f) En las licencias establecidas en los epígrafes a), b), c), d) y e), el concepto de cónyuge se hará extensible a las personas que convivan como pareja estable con al menos seis meses de antelación al hecho causante y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de Residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

g) Por matrimonio del trabajador/a, 20 días naturales siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.

h) Por traslado de domicilio, 1 día natural.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, o de especialista de la misma entidad cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 18 horas anuales. Estas horas se podrán utilizar para el acompañamiento de familiares del primer grado a consultorio médico.

Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma más el tiempo que se utilice e el desplazamiento y aseo personal.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta, y, además, en el caso de asistencia a especialista de la Seguridad Social, a que el trabajador/a presente previamente al empresario el certificado justificativo de la prescripción de dicha consulta por el facultativo de medicina general.

j) El tiempo indispensable para el acompañamiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad para tratamientos médicos de oncología y radioterapia; siempre con justificación.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa pasará al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto que el trabajador/a por cumplimiento del deber percibiera una indemnización, el importe de la misma se descontará del salario.

l) El calendario laboral se distribuirá de tal manera que de una jornada de 1.800 horas año el personal pueda disfrutar de cinco días de jornada de siete horas para asuntos propios que tendrán

la consideración de jornada de trabajo. Al igual que las vacaciones, en el disfrute de estos días de asuntos propios, no podrá coincidir en la misma fecha un porcentaje superior al 33% del personal de cada turno y no podrán disfrutarse en sábados o festivos.

Las anteriores licencias lo serán por días naturales, aunque siempre se iniciarán a partir del siguiente día laboral de la persona afectada tras el acaecimiento del hecho causante.

Artículo 13. Licencia no retribuida.

El trabajador/a con antigüedad superior a un año de prestación de servicios podrá solicitar una licencia con duración mínima de 5 días y una duración máxima de 90 días. La solicitud debe hacerse con al menos 15 días de antelación.

El mismo trabajador/a solo podrá ejercitar este derecho una vez cada dos años. La concesión se otorgará siempre que medie necesidad grave y quede debidamente justificada.

No podrán concederse licencias, por este concepto, a más de un 5% de la plantilla de la empresa simultáneamente.

El trabajador/a en este caso no percibe haberes y la empresa queda exonerada de cotizar a Seguridad Social.

El trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente a la finalización de esta licencia y lo hará en las mismas condiciones que tenía el día anterior al inicio de la misma.

Artículo 14. Excedencia por cuidado de hijo.

Los empleados tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial/administrativa.

Hasta los 3 primeros años de excedencia, el empleado que disfrute de la excedencia por cuidado de hijo tendrá un derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que no realice durante este tiempo actividad por cuenta propia o ajena.

Y los 2 años restantes hasta el 5.º año, tendrá un derecho preferente de reingreso en caso de que exista vacante de igual o similar categoría.

Artículo 15. Lactancia.

El trabajador/a, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, tiene derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia al trabajo. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad del trabajador/a, por:

–Una reducción de su jornada en media una hora con la misma finalidad.

–Acumularlo en quince días laborables a continuación del permiso de maternidad o paternidad

Artículo 16. Distribución irregular de la jornada de trabajo

Desde la firma del presente convenio, se deja sin efecto la bolsa de horas y se aplica calendario con distribución irregular de la jornada de trabajo.

Además, se deja sin efecto el uso de la bolsa de horas que se ha hecho hasta el momento durante el ejercicio 2022.

La determinación práctica de la distribución irregular de la totalidad de la jornada laboral anual durante el periodo de vigencia de este Convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen cada año, antes del 31 de diciembre anterior.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 17. Retribución salarial.

Los incrementos salariales se realizarán sobre todos los conceptos salariales de las tablas que venían recogidos en el anterior convenio colectivo. Además, para el periodo de vigencia de este convenio se tendrá en cuenta también para los incrementos el concepto de Mejora Voluntaria (para quien la perciba), concepto que además no podrá ser absorbido ni compensado única y exclusivamente durante la vigencia de este convenio (2020-2023).

El complemento personal, pacto de no competencia y el plus disponibilidad no podrán ser ni absorbidos ni compensados bajo ningún concepto durante la vigencia de este convenio (2020-2023).

Para el año 2020: 1% de incremento.

Para el año 2021: 1% de incremento

Para el año 2022: 4% de incremento.

Para el año 2023: 3% de incremento.

Par el cálculo de los atrasos no se tendrán en cuenta los periodos del Erte.

Las diferencias generadas por los incrementos recogidos en el presente artículo se pagarán retroactivamente para los años 2020, 2021 y los meses transcurridos del año en curso 2022.

Artículo 18. Antigüedad.

El presente convenio no incluye dentro de su estructura salarial el complemento de antigüedad.

Solo tendrán derecho a percibir este concepto los trabajadores/as que se relacionan en el Anexo II, que venían percibiendo antes del 1 de enero de 1.998 el plus de antigüedad y que hoy lo perciben en concepto de plus convenio.

Por este concepto, los trabajadores/as relacionados en el citado Anexo, Grupo 1, percibirán, para los 2 años de vigencia de este convenio, la cantidad de 1034,18 euros/año. Los relacionados en el mismo Anexo, en el Grupo 2, la cantidad de 706,44 euros/año.

Este plus convenio se percibirá en nómina, prorrateado en 14 pagas.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Si bien se procurará no realizar horas extraordinarias, a excepción de las legalmente establecidas, en el supuesto de llevarse a efecto, por fuerza mayor o puntas de actividad, la retribución será la establecida en las tablas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les preste servicio diariamente con una antigüedad de servicio de más de dos meses.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán, el 15 de julio y el 15 de diciembre, una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario en cada una de las fechas.

A los efectos de estas dos pagas, se entiende por salario la media del salario real percibida los tres meses anteriores. (salario base + plus de actividad + plus convenio + Mejora Voluntaria (quien la tuviere). Se calculará como se venía calculando hasta la actualidad.)

Estas dos pagas se devengarán semestralmente, de forma que, en los supuestos de ingreso o cese se perciba la parte de la gratificación de vencimiento más próximo, proporcional a los días trabajados en ese semestre.

Artículo 21. Plus de responsabilidad o polivalencia.

Existe un complemento salarial en forma de plus, denominado plus de responsabilidad o polivalencia, que se otorgará a los trabajadores/as que desarrollen la actividad y polivalencia para el que se ha creado, y teniendo un carácter de plus no consolidable. Este plus se devengará mientras se desarrolle la responsabilidad o polivalencia para el que se ha creado.

Serán de aplicación a las personas que controlen e intervengan en la productividad y la calidad en la máquina en que desarrollen su trabajo.

A tal efecto la comisión formada por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la Dirección de la misma, llamada Comisión de Empleo y Promoción supervisará dichas promociones. Lo acordado por esta Comisión tendrá exclusivamente carácter consultivo, manteniendo la empresa en cada momento la capacidad de decisión.

Artículo 22. Plus de puesto.

Atendiendo a las circunstancias especiales de ciertos puestos de trabajo (empaquetadoras, cargador cinta de túnel, trabajadores/as de separación en cinta de túnel, trabajadores de separación en cinta de sucio, lavadora de sucio y conteo) se devengará un plus de 1.27 euros / jornada. Es requisito que el trabajador/a que lo cobre haya permanecido al menos el 51% de su jornada ocupando uno o varios de estos puestos mencionados arriba.

El personal ubicado en la línea de producción asignada para la ropa de residencias, rechazos y expediciones pasarán a cobrar dicho plus, con efectos a partir de la firma del presente convenio colectivo.

El seguimiento del correcto devengo de este plus se hará por la comisión paritaria.

El precio plus/jornada será según se indica a continuación:

2020: 1,21 euros/jornada

2021: 1,22 euros/jornada

2022: 1,27 euros/jornada

2023: 1,31 euros/jornada

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 23. Revisión médica.

En este punto se estará a lo marcado en la legislación vigente.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores/as dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando este sea exigible legalmente, como dotación bianual, sin perjuicio que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerlo.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas. La ropa y el calzado proporcionado solo podrán ser usados para y durante la ejecución del trabajo.

CAPÍTULO VI

Contratación

Artículo 25. Contratos formativos

Se estará también aquí a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 26. Jubilación parcial y contrato de relevo.

En este punto se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 27. Contratación fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los empresarios procederán al llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador/a sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la interrupción de la prestación de tales servicios se producirá cuando los mismos no sean necesarios para la actividad de la empresa. El llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Los empresarios confeccionarán un escalafón anual donde se reflejará el personal fijo discontinuo en cada grupo o especialidad, que se entregará a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Garantía de ocupación.—Las trabajadoras y los trabajadores fijos de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Para las trabajadoras o los trabajadores que hayan alcanzado o alcancen, tres períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

2. En el período de Mayo a octubre, en el que la actividad es intermitente o extraordinaria la empresa podrá contratar a trabajadoras y trabajadores, con contratos eventuales, sin que sea exigible que la empresa llame a los trabajadores fijos discontinuos y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichos empleados, ni afecte al volumen de empleo fijo o fijo discontinuo de la empresa.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, dispondrán de una relación de las trabajadoras y trabajadores fijas-os discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

No se podrá suspender los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo siempre y cuando existan trabajadores de carácter eventual contratados.

Además, se adoptará al criterio de la antigüedad para valorar la conversión de personal Fijo-Discontinuo a Fijo.

Artículo 28. Contratación eventual.

Se estará a lo regulado por la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

Beneficios asistenciales

Artículo 29. Incapacidad Temporal.

Las ausencias motivadas por enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja. Será obligatoria la presentación del parte de confir-

mación por el personal de baja en los plazos legalmente establecidos. Si no concurren estos justificantes o no son entregados en los plazos legalmente establecidos, la Empresa quedará exonerada de abonar retribución alguna por este tiempo.

En los procesos de IT la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en la cuantía que proceda, hasta alcanzar el 80% de la base de su prestación a partir del día décimo inclusive de duración del proceso.

En los procesos de IT derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación por esta contingencia al 100% de la base reguladora desde el primer día hasta los 18 meses.

Artículo 30. Seguro colectivo de accidente.

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra un capital asegurado de 8.000 euros para el caso de muerte por accidente de trabajo, incluido el “in itinere”, y por enfermedad profesional, así como la invalidez permanente absoluta y gran invalidez por las mismas causas, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

Esta póliza entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertarla con una compañía de Seguros.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 31. Principio ordenadores.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los epígrafes siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si lo hubiere.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 32. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes.

1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

2.–La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

3.–No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4.–El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5.–Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6.–La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7.–No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

8.–No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9.–Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10.–Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

11.–El consumo de drogas o embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 33. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves.

1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes.

2.–La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.–El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4.–Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5.–La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

6.–Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

7.–La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

8.–La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

9.–La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

10.–Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

11.–La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

12.–La reincidencia en la comisión de faltas leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves.

1.–La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2.–La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.–El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.–La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.–El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6.–El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7.–La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

8.–La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.–Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10.–La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

11.–Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación laboral o profesional.

12.–La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

13.–El abuso de autoridad que pudieran cometer directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad el hecho arbitrario cometido por un superior con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

14.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se comentan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes.

Por las faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido.

Artículo 36. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días.

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Acoso sexual y moral.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, realizada con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, que se produzca en el marco de la empresa, gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta de estas situaciones por escrito a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador/a afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan acoso sexual o moral.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador/a afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO IX

Artículo 38. Garantías sindicales

Los representantes de los trabajadores podrán disfrutar de un crédito mensual de 20 horas para el ejercicio de sus funciones de Comité o sindicales previstas por la Ley.

Podrán acumularse mensualmente las horas de que dispusieran dos o más representantes en uno de ellos, para el desarrollo de actividades derivadas de su función y tiempo superior al del crédito. Para acumular las horas será preciso la solicitud con quince días de antelación y la aceptación del motivo expresamente por la empresa, así como la justificación posterior del cumplimiento de la función desarrollada.

Artículo 39. Retirada de permiso de conducir a transportistas.

El trabajador cuya función principal sea el transporte de mercancías por carretera, tendrá derecho a ser reubicado en un puesto de planta, en caso de retirada temporal del permiso de conducir por causas ordinarias en el ejercicio de su trabajo, tales como aparcamiento en zona prohibida, exceso de velocidad o sobrepasar la carga autorizada para el vehículo. Este derecho se perderá en caso de que la retirada del citado permiso fuera por hechos acontecidos fuera de la jornada laboral o hechos culposos, tales como conducción con tasa de alcohol superior a la permitida legalmente.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, no se podrá dejar de aplicar este Convenio salvo acuerdo favorable de al menos un 75% de la Comisión Paritaria del Convenio. No obstante las partes podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra, estando obligados, en este supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a trámite de conciliación o en su caso mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a someter sus actuaciones y prácticas de forma que se promueva en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el artículo 1.

ANEXO I

Tablas salariales 2020-2023

2020					
GRUPOS	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACIÓN MES	PLUS FESTIVO MENSUAL (X12)
GRUPO 1: PERSONAL DIRECTIVO	DIRECTOR	1.723,91	508,78	2.232,69	
	JEFE DE PRODUCCIÓN	1.469,06	434,43	1.903,49	
	JEFE MANTENIMIENTO	1.469,06	434,43	1.903,49	
GRUPO 2: MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL 1ª	1.211,37	191,38	1.402,75	
GRUPO 3: TÉCNICOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.110,67	120,55	1.231,22	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.041,20	120,55	1.161,75	
	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.041,20	120,55	1.161,75	
GRUPO 4: PERSONAL LAVANDERIA	ESPECIALISTA	958,26	111,68	1.069,94	115,00
	PEON ESPECIALISTA	959,50		959,50	101,76
	CONDUCTOR	959,50		959,50	101,76
	PEON	959,50		959,50	
PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA		87,37			
	HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	PEON	
	LABORABLES	12,80	11,32	10,78	
	FESTIVO NO DOMINGO	17,25	15,25	14,54	
	FESTIVO	23,85	20,68	20,07	
PLUS FESTIVO 2020 (PERSONAL EVENTUAL Y PEON FIJO)					
PEON	96,98 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
CONDUCTOR	101,76 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
PEON ESPECIALISTA	101,76 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
ESPECIALISTA	115,00 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			

2021					
GRUPOS	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACION MES	PLUS FESTIVO MENSUAL (X12)
GRUPO 1: PERSONAL DIRECTIVO	DIRECTOR	1.741,15	513,87	2.255,02	
	JEFE DE PRODUCCIÓN	1.483,75	438,78	1.922,53	
	JEFE MANTENIMIENTO	1.483,75	438,78	1.922,53	
GRUPO 2: MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL 1ª	1.223,49	193,30	1.416,79	
GRUPO 3: TÉCNICOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.121,77	121,76	1.243,53	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.051,61	121,76	1.173,37	
	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.051,61	121,76	1.173,37	
GRUPO 4: PERSONAL LAVANDERIA	ESPECIALISTA	967,84	112,79	1.080,63	116,15
	PEON ESPECIALISTA	969,10		969,10	102,78
	CONDUCTOR	969,10		969,10	102,78
	PEON	969,10		969,10	
PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA		88,24			
	HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	PEON	
	LABORABLES	12,92	11,44	10,88	
	FESTIVO NO DOMINGO	17,42	15,4	14,69	
	FESTIVO	24,08	20,89	20,27	
PLUS FESTIVO 2021 (PERSONAL EVENTUAL Y PEON FIJO)					
PEON	97,95 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
CONDUCTOR	102,78 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
PEON ESPECIALISTA	102,78 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
ESPECIALISTA	116,15 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			

2022					
GRUPOS	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACION MES	PLUS FESTIVO MENSUAL (X12)
GRUPO 1: PERSONAL DIRECTIVO	DIRECTOR	1.810,79	534,42	2.345,21	
	JEFE DE PRODUCCIÓN	1.543,10	456,33	1.999,43	
	JEFE MANTENIMIENTO	1.543,10	456,33	1.999,43	
GRUPO 2: MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL 1ª	1.272,43	201,03	1.473,46	
GRUPO 3: TÉCNICOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.166,64	126,63	1.293,27	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.093,68	126,63	1.220,31	
	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.093,68	126,63	1.220,31	
GRUPO 4: PERSONAL LAVANDERIA	ESPECIALISTA	1.006,55	117,30	1.123,85	120,79
	PEON ESPECIALISTA	1.040,00		1.040,00	106,89
	CONDUCTOR	1.040,00		1.040,00	106,89
	PEON	1.040,00		1.040,00	
PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA		91,77			
	HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	PEON	
	LABORABLES	13,44	11,89	11,32	
	FESTIVO NO DOMINGO	18,12	16,02	15,28	
	FESTIVO	25,05	21,73	21,08	
PLUS FESTIVO 2022 (PERSONAL EVENTUAL Y PEON FIJO)					
PEON	101,87 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
CONDUCTOR	106,89 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
PEON ESPECIALISTA	106,89 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
ESPECIALISTA	120,79 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			

2023					
GRUPOS	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL REMUNERACION MES	PLUS FESTIVO MENSUAL (X12)
GRUPO 1: PERSONAL DIRECTIVO	DIRECTOR	1.865,12	550,45	2.415,57	
	JEFE DE PRODUCCIÓN	1.589,39	470,02	2.059,41	
	JEFE MANTENIMIENTO	1.589,39	470,02	2.059,41	
GRUPO 2: MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL 1ª	1.310,60	207,06	1.517,66	
GRUPO 3: TÉCNICOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.201,64	130,43	1.332,07	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.126,49	130,43	1.256,92	
	TÉCNICO MANTENIMIENTO	1.126,49	130,43	1.256,92	
GRUPO 4: PERSONAL LAVANDERIA	ESPECIALISTA	1.036,75	120,82	1.157,57	124,42
	PEON ESPECIALISTA	1.071,20		1.071,20	110,09
	CONDUCTOR	1.071,20		1.071,20	110,09
	PEON	1.071,20		1.071,20	104,92
PLUS RESPONSABILIDAD Y POLIVALENCIA		94,52			
	HORAS EXTRAS	ESPECIALISTA	PEON ESPECIALISTA	PEON	
	LABORABLES	13,84	12,25	11,66	
	FESTIVO NO DOMINGO	18,66	16,50	15,74	
	FESTIVO	25,80	22,38	21,71	
PLUS FESTIVO 2023 (PERSONAL EVENTUAL)					
PEON	104,92 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
CONDUCTOR	110,09 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
PEON ESPECIALISTA	110,09 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			
ESPECIALISTA	124,42 €	POR DIA FESTIVO TRABAJADO			

ANEXO II

Grupo 1:

Rubio Pérez, Iñaki

Cristóbal Rodríguez, Jose C.

Moreno Garrido, Sara

Marín Inchausti, M.^a Plu

Saralegui Amadoz M.^a Ángeles

Murugarren Peñueles, M.^a Teresa

Landívar Méndez, M.^a Jesus

Goñi Barberia, M.^a Antonia

Frances Abaurrea, Rita

Pérez Arriazu, Juan M.^a

Grupo 2:

Fernández Garrido Rosa